

공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석*

김 선 희**

〈目 次〉

- I. 연구의 배경 및 목적
- II. 이론적 검토 및 연구가설 도출
- III. 자료 및 변수 설명
- IV. 분석결과
- V. 연구의 요약 및 함의

〈요 약〉

여성들의 사회적 진출이 확대되고 저출산문제가 심각해지면서 일-가정갈등(WFC)에 대한 사회정책적 관심과 함께 그와 관련된 학술적 연구도 활발히 진행되고 있다. 본 연구의 목적은 여성공무원들을 대상으로 일-가정갈등(WFC)의 결정요인을 실증분석을 통해 규명하고, 일-가정갈등을 완화하기 위한 정책적 함의를 도출하는데 있다.

이를 위해 본 연구에서는 WFC의 구성개념을 WIF(일의 가정 방해), FIW(가정의 일 방해), WEF(일의 가정 도움), FEW(가정의 일 도움) 등 네 가지로 구체화하였다. 그리고 일-가정갈등에서 중요한 이론적 가설들인 파급효과(spillover effect) 가설, 차별적 기능론(discriminant function), 비대칭성 가설(asymmetry hypothesis), 도움효과(enhancement effect) 등을 검증하였다.

연구결과, 이와 같은 WFC 관련 가설들의 타당성을 확인할 수 있었다. 본 연구에서는 이러한 결과에 근거하여 일과 직장을 동시에 고려한 균형있는 후생복지관리, WFC의 각 차원별 결정요인을 반영한 대안 마련, 직장 중심적 처방과 대응, 방해요인과 도움요인간의 균형의 필요성 등을 정책적 대안으로 제시하였다.

【주제어: 일-가정갈등(WFC), 방해요인, 도움요인】

* 논문 심사과정에서 세심한 논평을 해주신 익명의 심사위원 선생님들께 감사드립니다.

** 연세대학교 지역발전연구소 박사후연구원(shkim7675@hanmail.net)

논문접수일(2010.1.25), 수정일(2010.3.10), 게재확정일(2010.3.18)

I. 연구의 배경 및 목적

여성의 사회적 진출의 증가로 인해 여성들은 전통적인 주부로서의 역할과 함께 직장에서는 남성과 동등한 근로자의 역할을 동시에 요구받고 있다. 이와 같은 상황에서 겪는 여성들의 역할갈등을 표현해주는 이론적 개념이 바로 일-가정갈등(Work-Family Conflict, 이하 WFC)이다¹⁾. 최근 한국사회에서 일-가정갈등에 관심은 사회정책적 차원(홍승아, 2008a, 2008b; 송다영, 2008; 김태홍, 2009) 뿐만 아니라 학술적 차원(이은희, 2000; 강혜련·최서연, 2001; 원숙연, 2005; 임효창·이봉세·박경규, 2005; 김주엽, 2006; 박지원·원숙연, 2007; 류연규, 2009)에서도 증가하고 있다.

이처럼 WFC에 대한 관심이 증가하고 있는 배경으로 한국사회 내 노동구조의 변화로 여성노동자의 증가와 맞물린 맞벌이 부부의 비율 증가를 들 수 있다. 통계청 자료에 따르면, 2009년 7월 현재 전체 경제활동인구 24,756천명 가운데 여성은 10,261천명으로 41.4%에 이르고 있다. 여성근로자 수의 증가는 공공부문에서 훨씬 빠른 속도로 증가하고 있다. 한국행정연구원·한국여성정책연구원(2009)의 연구에 따르면 2008년의 여성공무원 비율은 40.8% (295,464명)로, 이는 10년 전인 1998년 29.7%에 비하여 11.1%나 증가한 것이다²⁾).

여성근로자들이 증가하는 상황에서 WFC가 단순히 개인적인 요소(생활만족도 또는 스트레스) 뿐만 아니라 조직적 요소(직무만족도, 조직몰입, 업무생산성 등) 등에 영향을 미친다는 점이 경험적 연구들을 통해 규명되면서(Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998), WFC를 완화하기 위한 조직차원의 노력들이 더욱 확산되고 있다. 이는 인사관리, 조직관리나 복지패러다임이 경제적 보상과 비경제적 보상, 공적 영역과 사적 영역을 의도적으로 분리시키는 불균형적 양식에서 이들 요소들을 균형있게 고려하는 통합적인 복지(wholistic welfare) 패러다임으로 전환되고 있는 것과 그 맥을 함께 한다. 일-가정간 갈등의 감소, 일과 생활의 균형에 대한 관심은 이러한 통합적 복지정책에 있어 가장 중요한 수단이라 할 수 있다⁴⁾. 우리 정부에서도 통합적 복지 패러다임 관점에서 일-가정을 조화시킬 수

1) WFC에 대한 학문적 관심은 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek and Rosental(1964)의 연구를 기원으로 하고 있다.

2) 캐나다 49.5%, 영국 49.1%, 스페인 46.5%, 미국 44.1%로 나타나고 있다.

3) 이러한 추세는 향후에도 지속될 것으로 보이는데, 2015년에는 여성공무원 비율이 약 49.3%에 달하게 되며, 2016년이 되면 50%를 넘을 것으로 예측되고 있다.

4) 일과 가정을 양립시키고자 하는 국가적 차원의 노력은 일정한 효과를 가져오고 있는데, 류연규(2009)는 실증분석을 통해 일-가족양립정책인 가족서비스지출, 육아휴직 등이 여성노동시장의 젠더형평성 즉, 여성 고용과 남녀임금비율을 증가시킨다는 것을

있는 제도적 장치를 마련하기 위해 노력하고 있다. 지난 2007년 12월 기존의 ‘남녀고용평등법’을 ‘남녀고용평등과 일·가정양립촉진에 관한 법률’⁵⁾로 개정한 것을 대표적인 예로 들 수 있다.

본 연구의 목적은 공공조직의 여성공무원들을 대상으로 일-가정갈등(WFC)의 결정요인을 규명하기 위한 실증분석을 토대로 일-가정갈등을 완화하기 위한 정책적 함의를 도출하는데 있다. 이를 위해 본 연구에서는 WFC 이론 내에서 중요한 의미를 갖고 있는 파급효과(spillover effect), 차별적 기능론(discriminant function), 비대칭성 가설(asymmetric hypothesis), 도움효과(enhancement effect)와 관련된 네 가지 연구가설들을 검증하고자 한다. 아울러 본 연구는 WFC의 개념을 구체화하기 위해 WFC의 측정지표를 네 가지로 개념으로 세분화하였다. 즉, WFC의 구성개념으로 주로 사용되었던 일의 가정 방해(Work Interference with Family, 이하 WIF)와 가정의 일 방해(Family Interference with Work, 이하 FIW)뿐만 아니라 일의 가정 도움(Work Enhancement of Family, 이하 WEF), 가정의 일 도움(Family Enhancement of Work, 이하 FEW)을 구체화하여 WFC 관련 주요 가설들을 검증하고자 한다.

II. 이론적 검토 및 연구가설 도출

1. WFC 개념의 다차원성

일-가정갈등(WFC)이란 일에 대한 역할과 가정에 대한 갈등이 충돌할 때 발생하게 되는 역할갈등의 일종이라 할 수 있다(Byron, 2005). 1980년대부터 시작된 WFC의 초기 연구들은 갈등이론(Conflict Theory)에 기초하여 WFC를 단일차원의 구성물(unidimensional construct)로 보았다(Eby et al., 2005; Ford et al., 2007)⁶⁾. 그러나 개념적 세분화없이 단일차원으로 WFC를 구성하는 경우, 일이 가정에 방해되는 차원과 가정이 일에 방해되는 차원을 분리하지 못하는 문제가 존재한다. 이와 같이 분리되지 않은 개념을 사용하여 연구를 수행하는 경우 실제 문제의 원인이 가정에 있는지 아니면 일에 있는지 정확하게 진단하지 못하는 결과를 가져온다. 또한 초기의 WFC 연구에서는 일이 가정을 방해하는 WIF

실증적으로 보여주고 있다.

- 5) 본 법은 육아휴직제 강화, 육아기 근로시간 단축, 일·가정의 양립을 위한 재정적 지원, 보육시설 설치 및 지원 등을 주요 내용으로 담고 있다.
- 6) 일과 가정의 영역이 각기 다른 규범과 책임에 기초해 있기 때문에 양립불가능(incompatible)함을 강조하며(Greenhaus & Beutell, 1985), 특히 WIF(일의 가정 방해)를 WFC의 핵심개념으로 간주하고 이를 중심으로 개념구성이 이루어졌다.

를 중심으로 개념을 구성하고 있지만, 현실적인 측면에서 볼 때 일이 가정에 미치는 긍정적·부정적 영향 뿐만 아니라 가정이 실제 일에 영향을 미치는 긍정적·부정적 측면이 존재한다는 점이다.

이와 같은 문제점으로 인해 최근 많은 연구들은 WFC를 단일차원이 아닌 다차원적으로 구분하고 있다. 다차원적인 구분의 예로 Greenhaus & Beutell(1985)에서는 WFC를 시간에 기반한 갈등, 긴장에 기반한 갈등, 행동에 기반한 갈등의 세 가지로 구분하고 있다. 이후 WIF(Work Interference with Family)와 FIW(Family Interference With Family)로 구분하는 Gutek et al(1991)의 연구와 이를 보다 더 개념적으로 구체화한 Frone et al(1992a, 1992b)에서는 WIF를 일이 가정에 방해되는 정도를, FIW를 가정이 일에 방해되는 정도로 정의하고 있다. 이후 연구인 Netemeyer et al(1996)과 Ford et al(2007)에서는 두 갈등을 측정하는 문항들을 개발하고 그 통계적 타당성을 검증하고 있다.

또한 최근에는 일-가정갈등을 측정하는데 있어 방해(interference)개념을 구체화한 WIF, FIW 뿐만 아니라 도움(enhancement)을 포함하는 WEF(Work Enhancement with Family), FEF(Family Enhancement with Work) 요인까지 측정하는 노력이 일반화되고 있다(Grzywacz, & Marks, 2000; Wadsworth, & Owens, 2007). Aryee et al(2005)은 도움이라는 개념 대신 촉진(facilitation)이라는 개념을 사용하여 두 영역간 긍정적 간섭을 일-가정 촉진(work-family facilitation)과 가정-일 촉진(family-work facilitation)으로 구분하고 있다.⁷⁾

본 연구에서는 WFC의 개념이 다차원적으로 구성되는 것이 타당하다는 전제하에, WFC의 개념을 일의 가정 방해(WIF)와 가정의 일 방해(FIW) 뿐만 아니라 일의 가정 도움(WEF), 가정의 일 도움(FEW)의 4차원으로 구분하여 적용하기로 한다.

2. WFC의 영향요인에 관한 기존 문헌 검토

WFC(WIF, FIW, WEF, FEW)를 종속변수로 설정할 때 이에 영향을 미치는 독립변수는 무수히 많지만, 여기에서는 본 연구에서 분석대상이 되는 변수들을 중심으로 선행연구의 논의를 소개하면서 정리하기로 한다.

7) Grzywacz & Marks(2000)는 일에서 가정으로의 부정적 파급효과(negative spillover work to family), 일에서 가정으로의 긍정적 파급효과(positive spillover work to family), 가정에서 일로 부정적 파급효과(negative spillover family to work), 가정에서 일로의 긍정적 파급효과(positive spillover family to work) 등의 네 가지 개념을 통해 유입효과를 직접적으로 측정하고 있다.

1) 인구사회학적 차원

인구사회학적 변수와 관련해서는 연령, 계급, 소득 등을 중심으로 연구되었다. 먼저 연령과 관련하여, 임효창 등(2005)에서는 연령이 증가할 때 WFC가 감소하며, Mallard & Lance(1998), 정연금(2005)의 연구에 의하면 연령이 증가할 때 WIF와 FIW가 감소한다. Grzywacz & Marks(2000)의 연구에 따르면, 성별 변수도 나이와 WFC간에 영향을 미치는데, 남성의 경우 나이가 많아질수록 일이 가정에 미치는 부정적 효과가 감소하며, 여성의 경우 일이 가정에 미치는 긍정적 효과가 증가한다.

다음으로 계급과 관련된 실증논문은 연령에 비해 많지 않지만, 장재윤·김혜숙(2000)에 따르면 여성들은 직급과 WIF간 정(+)의 상관관계를 보이는데 이는 남성들과 달리 여성들이 직급이 높을수록 직장 일로 가정에서의 역할이 방해받고 있음을 의미한다. 반대로 Grzywacz & Marks(2000)는 의사결정권한이 넓을수록 내적 동기가 충분하기 때문에 일-가정 연계가 촉진된다고 보았다.

마지막으로 소득에 대한 논쟁이 존재한다. 먼저 가구소득이 높아질수록 여성들의 경우 일이 가정에 미치는 긍정적 파급효과가 높아진다는 연구가 있다(Grzywacz, & Marks, 2000; 장재윤·김혜숙, 2000). 가계소득이 높아질수록 WIF와 FIW가 낮아진다는 것으로, 이는 소득이 WFC를 해소할 수 있는 이용가능한 자원이 많아지기 때문으로 해석된다. 반대로 소득이 WFC를 증가시킨다는 연구결과도 있다(Allen, 2001). Kirchmeyer & Cohen(1999)의 연구에서는 소득과 WIF, FIW 모두 정(+)의 상관관계가 있지만, 특히 WIF와 높은 상관관계를 보이고 있다.⁸⁾

2) 조직차원

조직차원에서는 사회적 지원, 업무과부하, 근무시간 불만, 스트레스, 조직상 후생복지 등과 관련된 변수를 중심으로 연구되고 있다.

먼저 사회적 지원은 일반적으로 WFC를 완화시키는 긍정적인 기능을 수행하고 있다.⁹⁾ Carlson & Perrew(1999)의 연구는 직장내, 가정내 사회적 지원이 WFC에 영향을 미친다는 점을 보여준다. 사회적 지원 중에서는 상사나 동료의 정서적 지원이 중요한데, Fox & Dwyer(1999)과 Goff et al(1990), Allen(2001), 강

8) 일부 연구에서는 일부개념과의 관련성을 보여주는데, Fone(2000)과 Byron(2005)에서는 소득이 높을수록 WIF와 정(+)의 상관관계가 있고, FIW와는 관련이 없는 결과를 보이고 있다. 또한 Mallard & Lance(1998)에 의하면 개인소득은 WIF와 FIW와 부(-)의 상관관계를 보이지만 WIF와의 관계에 있어서는 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다.

9) 그러나 소수 연구에서는 사회적 지원이 WIF에 영향을 미치지 못한다는 결과를 나타냈다(Carlson et al., 2000).

헤런·최서연(2001)의 연구에서는 상사의 지지가 가정-일 갈등을 감소시키는 역할을 수행한다고 보았다.¹⁰⁾ Ford et al(2007)에서는 관계적 지원뿐만 아니라 업무지원이 WIF를 감소시킨다. 사회적 지원은 WFC를 구체화한 WIF와 FIW에 각기 상이한 영향을 미치는데, Byron(2005)의 연구에 의하면 동료나 상사의 지원이 FIW보다 WIF와 관련되어 있다. 또한 Mallard & Lance(1998)에서는 상사의 지원이 WIF 감소와는 유의하지 않지만 FIW 감소와는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 업무적 요소와 관련해 업무과부하 및 업무부담이 WFC를 증가시킨다는 연구가 있다. 업무과부하는 근로자들이 직장에서 자신의 근무시간과 능력이상의 달성을 요구받고 있다고 지각하는 것을 의미하는데(이은희, 2000), Frone et al(1997)은 과도한 업무부담이 WFC에 정(+의 영향을 미치고 있다는 점을 보여준다. WIF와 FIW와 관련해서는 Fox & Dwyer(1999), 이은희(2000)에 의하면 많은 업무량이 WIF에 정(+의 영향을 미치며, Burke & Greenglass(2001), Frone(2000)에서 업무과부하는 WIF와는 유의미한 상관관계가 있지만, FIW와는 상관관계가 유의하지 않다. 하지만 Aryee et al(1999)의 연구에 따르면 업무과부하는 WIF, FIW 모두에 정(+의 영향을 미친다. Aryee et al(2005)은 이를 촉진요인까지 확대하여 보다 더 정교화하고 있는데, 업무과부하는 일-가정 갈등에 정(+의 영향을, 업무과부하는 가정-업무갈등에 정(+의 영향을, 가족의 지원은 가정-일 촉진에 정(+의 영향을 미친다.

다음으로 스트레스와 관련하여, 상식적이기는 하지만 스트레스가 WFC를 증가시킨다는 실증연구들이 있다.¹¹⁾ Fox, & Dwyer(1999)에서는 스트레스의 횡수가 WIF에 정(+의 영향을 미치며, 이는 메타분석을 실시한 Ford et al(2007)의 연구에서도 확인된다. 직무상 스트레스는 WIF, FIW 모두와 강한 상관관계가 있다는 Byron(2005)의 연구도 있다.

근무시간과 관련된 연구들을 살펴보면, 보다 기초적이고 물리적인 근무조건에 해당하는 근무시간에 대해 비교적 많은 연구가 이루어졌다. 일반적으로 직장에서 시간은 노동을 의미하기 때문에 많은 시간을 보낼수록 WFC가 높아진다. 임효창 등(2005)에 의하면 초과근무시간이 많을수록 WFC가 높아진다. 구조방정식모형을 활용한 Frone et al(1997)에서도 업무시간은 WIF에 직접적인 영향을 주며, Ford et al(2007)은 메타 분석에서 근무시간이 WIF에 정(+의 영향을 미침을 보여준다.¹²⁾

10) Kinnunen & Mauno(1998)의 연구에서는 리더와의 관계가 좋을수록 WIF는 줄어든다. Frone et al(1997)은 조직내 사회적 지원인 상사의 지원과 부하의 지원이 직접적이기 보다는 다른 변수를 통해 WIF에 간접적으로 영향을 미친다는 점을 보여준다.

11) Greenhaus & Beutell(1985), Frone et al(1992b)에 따르면 직장내 스트레스 노출은 가정 및 직장 내의 수요충족능력을 제한하는 기능을 수행한다.

마지막으로 육아휴직과 육아시설, 가족 휴가 등과 같이 가족친화적 후생복지 제도와 같은 조직상 지원은 WFC를 감소시킨다. Allen(2001)에서 조직차원의 후생복지는 WFC와 부(-)의 영향을 미친다. Goff et al(1990)에 따르면 조직내 후생복지 가운데 직장내 보육시설은 WFC를 낮춘다. 정영금(2005)에서도 조직상의 복지지원제도가 잘되어 있을 때 가정이 일에, 일이 가정에 긍정적 파급효과를 미친다는 것을 보여주고 있다.

3) 가정차원

가정적 차원에서는 배우자와 부모의 지원, 자녀수/자녀지원, 맞벌이 여부가 많이 연구되었다.

첫째, 배우자나 가족의 지원은 WFC를 감소시킨다. Fox & Dwyer(1999)의 연구에 따르면, 배우자의 지원이 없을 때, Carlson & Perrewe(1999)에 따르면 가족의 지원이 없을 때 WFC가 높아진다. FIW, WIF와 관련해 Ford et al(2007)은 메타 분석에서 가정내 지원이 FIW에 부(-)의 영향을 미친다는 점을, Adams & Jex(1999)는 가족 내의 도구적 또는 정서적인 사회적 지원이 FIW를 감소시킨다는 점을, Frone et al(1997)은 가정내 사회적 지원인 배우자의 지원과 가족의 지원이 FIW에 간접적으로 영향을 미친다는 점을 보여준다. Aryee et al(2005)도 가족의 지원이 가족-일 축진에 정(+)의 영향을 미친다는 점을 확증하고 있다. Aryee et al(1999)에 따르면 배우자의 지지가 WIF를 감소시키는 역할을 수행하는데, 남편의 지원이 있을 때 WIF와 FIW가 감소하며, WEF와 FEW가 증가하는 것으로 나타났다.¹³⁾

둘째, 자녀의 수나 이들의 지원, 양육부담과 지원은 WFC에 가장 강력한 영향을 미치는 변수이다. 임효창(2005)에 의하면 미취학자녀수가 많을수록 WFC가 높아진다. 자녀양육변수는 WIF, FIW 가운데 주로 FIW와 상관관계의 유의성이 확인되었는데, Fone(2000)에 따르면 자녀의 수가 많거나 어릴수록 FIW와 정(+)의 상관관계를 가지지만, WIF와의 관계는 유의하지 않다. Byron(2005)에서도 자녀

12) Grzywacz, & Marks(2000)는 근무시간이 많을수록 일이 가정에 미치는 부정적 파급효과가 발생하며, 근무시간이 적을수록 가정에 일에 미치는 부정적 효과가 줄어든다. 반대로 직장에서 보다 탄력적인 근무시간을 가진 경우 WIF의 정도가 낮다(Byron, 2005).

13) Mallard & Lance(1998)에 따르면 배우자의 지원은 WIF와 FIW를 줄여주며, 특히 전자를 감소시키는데 기여한다는 것을 보여준다. 가정내 사회적 지원이 긍정적 효과를 가져오는 이유는 직장내 몰입할 수 있는 더 많은 시간과 발전기회를 제공하기 때문으로 해석된다(Parasuraman, 1999). Grzywacz, & Marks(2000)는 이와 같은 지원효과를 긍정적 파급효과까지 확대하여 연구하고 있는데, 배우자의 지원이 낮을 때 가정이 일에 미치는 부정적 파급효과가 증가하고, 가정이 일에 미치는 긍정적 파급효과는 줄어든다.

의 수가 많아질수록 FIW가 높아지고, Aryee et al(1999)에서도 양육부담의 증가가 FIW를 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 WIF, FIW 둘 다 관련성을 가진다는 연구결과도 존재하는데, Fox & Dwyer(1999)는 자녀양육에 대한 지원이 없는 것이, Kinnunen & Mauno(1998)는 자녀의 수나, 어린 자녀가 WIF나 FIW에 공통적으로 영향을 미친다는 점을 보여준다.¹⁴⁾

셋째, 맞벌이/외벌이 여부는 소득뿐만 아니라 가사분담구조와 긴밀하게 연결되어 있기 때문에, 맞벌이일 경우 WFC가 높아질 것이라는 것이 일반적 연구결과이다(임효창, 2005) Kinnunen & Mauno(1998)에 따르면 맞벌이인 경우 WIF보다는 FIW와 더 높은 상관관계를 보이고 있다. 그러나 Aryee et al(2005)에서 맞벌이 부부의 경우 일-가정갈등이 줄어들며, 일-가정축진도 줄어든다는 점을 보여준다. 이러한 갈등감소는 소득증가로 인해 지원 자원을 더 풍부하게 활용(예: 가사도우미 활용)하기 때문에 발생한 것으로 해석될 수 있다.

3. 연구가설 도출

이상에서 정리한 연구결과들은 변수간 관계를 실증한 것에 초점을 둔 것이었다. 이하에서는 WFC의 이론적 변화 흐름과 쟁점을 검토하고, 이를 토대로 본 연구의 연구가설을 도출하기로 한다. WFC의 연구와 관련해 이론적으로 쟁점이 되고 있는 사항은 다음의 네 가지로 정리될 수 있다.

첫째, WFC 이론 내에서는 전통적인 일-가정 영역이 독립적이며 영향을 미치지 않는다는 분리(separateness)이론에서 파급효과(spillover effect)¹⁵⁾ 이론으로 이론적 전환이 이루어지고 있다. 파급효과는 두 가지 방법을 통해 경험적으로 증명될 수 있다, 먼저 다른 영역의 결정요소들이 반대 영역의 결과물에 영향을 미치는 것을 실증하는 방법이다. 예를 들어 Michel & Hargis(2008)의 연구에서와 같이 ‘직장’내 스트레스가 ‘가정 만족도’에 영향을 미치는 것을 증명하는 방법이다. 이 경우는 원인으로써 WFC의 개념과 이의 영향을 받는 결과물 개념이라는 두 가지 개념 설정이 필요하다. 다른 방법으로는 파급효과를 두 개념간 관계분석을 통해 증명

14) 그러나 자녀 존재나 양육 부담이 그 자체가 문제되는 것은 아닐 수 있다. Grzywacz, & Marks(2000)는 자녀가 있더라도 양육부담이 존재하는 어린 연령의 경우에만 가정 이 일에 미치는 부정적 파급효과가 증가하고 긍정적 효과가 감소한다. 이는 자녀가 있더라도 양육부담을 줄일 수 있는 지원요소가 있다면 부정적 효과가 반드시 발생하는 것은 아니라는 것을 의미한다. 조직에서 자녀에 대한 지원이 있을 때 WIF와 FIW가 감소하고, WEF와 FEW가 증가하기 때문이다.

15) 파급효과란 개인이 직장/가정에서 경험하거나 느낀 감정, 태도, 행동이 가정/직장생활에 영향을 미치는 현상을 의미한다(Kossek & Ozeki, 1998: 이은희, 2000). 파급효과가 발생하면 특정 영역에서의 발생하는 긴장과 스트레스가 다른 영역에 스며들거나 영향을 미치게 된다(Frone et al., 1992a: Eagle et al., 1997: Edwards & Rothbard, 2000).

하는 것이 아니라 하나의 개념으로 만들어 직접 측정하는 방법이다. 대표적인 것이 WIF나 FIW의 개념을 조작화하여 측정하는 방법이다.¹⁶⁾ 이 경우에 직장과 가정이라는 두 영역이 서로 연결되어 있다면 각 영역에서의 갈등은 다른 영향을 주며 이로 인해 갈등은 일방적이기 보다는 상호순환적인 파급효과가 발생하는데 이 경우 WIF와 FIW는 정(+)의 관계에 있게 된다(장재윤·김혜숙, 2003).

둘째, 차별적 기능론(discriminant function)이다. 이는 WFC에 영향을 미치는 다양한 선재요인(antecedent)들이 WIF와 FIW에 상이한 영향을 미친다는 것을 의미한다(Bryon, 2005). 따라서 차별적 기능론의 입장에서 볼 때 WFC를 결정하는 원인변수들은 ① WIF와 FIW에 동시에 영향을 미치는 독립변수, ② WIF에 더 영향을 미치는 독립변수, ③ FIW에 더 영향을 미치는 독립변수로 구분된다. ①과 관련된 Kinnunen & Mauno(1998)의 연구에 따르면 자녀의 수는 WIF, FIW의 유형에 상관없이 영향을 미치는 변수이다. 그러나 대부분의 WFC의 연구에서는 ②와 ③을 집중적으로 연구해 왔다.

Frone et al(1992a)은 직무상 스트레스 요인(stressor)이 WIF에, 가정상의 스트레스 요소(stressor)와 가족 애착도가 FIW에 영향을 미친다는 실증결과를 보여준다. Frone et al(1997)의 실증결과에 따르면 WIF, FIW의 결정요인이 다르다. 즉, 업무과부하, 업무상불만족, 업무시간, 사회적 지원은 WIF에 영향을 미치고, 가족부담, 가정내 스트레스, 양육 과부하, 양육시간 등은 FIW에 영향을 미친다. Fox & Dwyer(1999)는 직장에서 스트레스 빈도와 높은 업무량은 WIF에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 양육에 대한 지원이 없는 경우 결혼생활의 긴장감은 FIW에 영향을 미친다는 점을 실증하고 있다.¹⁷⁾ 이러한 결과는 기능적 차별효과는 WFC와 관련해 메타 분석을 실시하고 있는 Ford et al(2007)의 연구에서도 확인되는데 직무매개, 직무상 스트레스, 업무지원과 시간 등은 WIF에, 가족갈등, 가정내 스트레스, 가족지원, 가족시간은 FIW에 영향을 미친다는 점을 보여준다¹⁸⁾.

16) 물론 이 두 가지 방법을 혼합하는 방법도 있다. Michel & Hargis(2008)는 이를 간접효과라 부르는데 이는 가정 또는 일 영역의 선재요소가 WIF나 FIW에 영향을 미치고 이것이 다시 다른 영역에 영향을 미치는 방법이다. 두 번째 방법에서는 1단계로 선재요인인 일 관련 요소가 WIF에, 가정요소가 FIW에 영향을 미친다는 것이 증명되고 2단계에서 WIF가 가정내 결과물에, FIW가 직장 결과물에 영향을 미친다는 점이 증명되어야 한다(Michel & Hargis, 2008).

17) Aryee et al(1999)에 따르면 배우자의 지지는 WIF를 감소시키는 역할을 수행하지만, FIW에 영향은 통계적으로 무의미하다. Carlson et al(2000)은 동일한 사회적 지원이라도 직장내 사회적 지원은 WIF에 미치는 영향을 유의하지 않지만 가족 내 사회적 지원은 FIW에 정(+)의 유의미한 영향을 미친다는 점을 보여준다.

18) Byron(2005)의 메타분석에서도 WFC의 결정요인을 업무영역변수, 비업무영역변수, 개인적 또는 인구학적 변수 등의 세 개의 차원으로 분류하여 조직내 일 관련 요소들은 WIF와 관련되어 있고, 비업무적 요소(nonwork factor)들은 FIW와 관련있다는 결과를

요컨대 차별적 기능론에서는 독립변수들은 영역에 따라 차별적 기능을 수행하기 때문에 WIF, FIW에 미치는 영향이 달라지는 것이 일반적이다.¹⁹⁾

셋째, Frone et al(1992b)은 WIF와 FIW간에 ‘비대칭성 문제(asymmetrical problem)’가 존재한다고 주장한다. 이들은 실증연구에서 응답자들이 FIW보다 WIF가 세 배 정도 더 자주 발생한다고 답변하고 있다는 사실을 발견하고 가정 이 직장영역에 스며드는 것보다 직장이 가정영역에 스며드는(permeable) 정도가 높다는 점을 지적한다. 이와 같은 비대칭성이 발생하는 이유에 대해 Pleck(1977)은 책임감의 비중 문제를 언급한다²⁰⁾. 결국 직장과 가정 두 영역 중 책임감이나 부담감의 주소재지(main locus)가 어딘가에 따라 비대칭성에서 형태가 틀려진다는 것으로, 많은 실증 연구에서는 WIF<FIW보다는 WIF>FIW가 더 높게 나타나고 있다.²¹⁾

넷째, 긍정적 파급효과(positive spillover effect)이다. 기존 연구들은 주로 일과 가정간의 갈등에 있어 가정이 일에 어떻게 방해가 되는지에 초점이 있었다. 이와 같은 연구의 편향성은 WFC 이론이 가정-일간 양립불가능성을 전제로 한 갈등이론에 기반해 있으며, 현실적으로 일이 가정에 부정적 영향을 미칠 것이라고 생각했기 때문이다. 그러나 가정/일이 일/가정에 ‘방해(inference)’되는 측면이 있는 것은 사실이지만, 가정/일이 일/가정에 ‘도움(enhancement)’을 주는 측면도 존재한다. Bryon(2005)은 많은 연구들이 일-가정 관련된 활동에서 다중적 역할이 필연적으로 괴로움(distress)을 유도할 것이라고 가정하는 것은 문제가 있다고 지적하면서 실제 다중적 역할이 주는 편익도 존재한다는 점을 지적한다. 이론 구성의 관점에서 볼 때도 방해요소와 도움요소가 각기 다른 원인에 의해 영향을 받고 있지만 이를 분리해서 측정하는 것이 보다 논리적이다. 이와 같은 필요성으로 인해 실제 일이 가정에 또는 가정이 일에 미치는 긍정적인 영향을 고려해야 하는 주장이 제기되고 있다(Greenhouse & Parasuraman, 1999; Frone, 2003). 긍정적 파급효과 개념은 앞에서 언급한 파급효과, 차별적 기능론, 비대칭성 가설 등의 적용이 가능한데, 이 부분에서 대해서는 최근 연구가 진행 중에 있다²²⁾.

보여주고 있다.

- 19) 이런 이유로 Eby(2005)는 종속변수의 특수한 차원에게만 국한된 변수들과 다양한 차원을 교차하여 설명력을 가지는 변수들을 구분할 것을 주장한다.
- 20) 예를 들어 여성들은 가정에서 책임을 더 갖고 있기 때문에 가정이 일을 방해하는 경우가 많으며, 남성들은 직장에서 많은 책임을 가지기 때문에 직장이 가정을 방해하는 경험을 더 갖게 된다.
- 21) Frone et al(1992b), Eagle et al(1997), Grzywacz & Marks(2000), Gutek et al(1991), Judge et al(1994)등은 경험적 연구를 통해 일이 가정에 미치는 부정적 효과인 WIF가 가정이 일에 미치는 부정적 효과인 FIW보다 높다는 점을 보여준다.
- 22) 먼저, 파급효과와 관련해 Wadsworth & Owens(2007)는 WEF와 FEW가 서로 정(+)의 관계에 있음을 실증하고 있다. 다음으로 차별적 기능론과 관련해서 Aryee et al(2005)

이상의 이론적 논의를 토대로, 본 연구에서는 아래와 같이 4가지 가설을 설정하고 이를 검증하기로 한다.

- 가설1: 파급효과 가설에 근거할 때, WIF와 FIW, WEF와 FEW는 정(+)의 상관관계가 있다.
- 가설2: 차별적 기능론 차원에서, 각각의 독립변수들은 고유의 설명력을 갖는다.
- 가설3: 비대칭성 가설에 따르면, WIF가 FIW보다 일반적으로 높다.
- 가설4: 긍정적 파급효과 측면에서, WFC에서는 WIF, FIW뿐만 아니라 WEF, FEW가 존재한다.

Ⅲ. 자료 및 변수 설명

본 논문에서는 설문조사를 통해 기혼 여성공무원들에 대해서 조사했다. 기혼 여성공무원들을 연구대상으로 선정한 이유는 기혼여성들이 WFC와 가장 직접적 관련이 있고²³⁾, 공무원이라는 동질의 직업군을 연구집단으로 하여 대상자간 근무환경의 차이를 통제하고자 했기 때문이다.

표본추출방법으로는 무작위추출에 의해 표본을 선택했으며, 자기기입식 배포조사법을 채택했다. 배포기관은 기초지방자치단체 3곳, 보건소 조직 3곳, 광역도 1곳, 청조직 2곳에 배포하였으며, 전체 배포부수 500부 가운데 최종적으로 수거된 부수는 346부이며(응답률 69.2%), 이중 불량 답변설문지를 제거하고 315부를 최종분석에서 사용했다.

설문문항의 구성과 관련해 종속변수인 WFC는 크게 FIW(Work Interference with Family), FIW(Family Interference with Work), WEF(Work Enhancement of Family), FEW(Family Enhancement of Work)의 네 개의 차원으로 각 두 문항을 작성했다. 이는 Netemeyer et al(1990), Frone et al(1992a), MacDermid(2000) et al

도 방해요인(일-가정-갈등, 가정-일 갈등) 뿐만 아니라 촉진요인(일-가정 촉진, 가정-일 촉진)이 존재하며, 이들을 결정하는 요인이 상이하다는 점을 실증하고 있다. 이들은 업무과부하가 일-가정 갈등에 정(+)의 영향을, 직무관여(job involvement)는 일-가정 촉진에 정(+)의 영향을, 가족관여는 부(-)의 영향을 미친다. 아울러 업무과부하는 가족-업무갈등에 정(+)의 영향을, 직무관여는 부(-)의 영향을 미치며, 가족의 지원은 가족-일 촉진에 정(+)의 영향을 미친다. 정영금(2005)도 긍정적 도움과 부정적 방해가 각각 다른 독립변수들과 관련되어 있음을 실증하고 있다. 마지막으로 비대칭 가설과 관련해 Wadsworth, & Owens(2007)해 WEF보다는 FEW가 높다는 사실을 보여주는데, 이는 WIF가 FIW보다 높은 결과와는 상반된다.

23) Byron(2005)의 60여개의 WFC에 대한 메타분석에서 기혼여성들이 WFC와 직접적으로 관련되어 있다는 결과를 보여준다.

이 개발한 문항을 바탕으로 구성하였다.

독립변수와 관련해 Byron(2005)은 WFC 결정요인의 설정에 있어 업무영역변수, 비업무영역변수, 개인적 또는 인구학적 변수 등의 세 개의 차원으로 구성하고 있는데 본 연구도 이를 따랐다. 인구사회학적 변수에는 나이, 계급, 자녀수, 가구소득 등을, 조직요소에는 상사지원, 동료지원, 직무과부하, 스트레스, 근무시간불만, 조직복지 등을, 가정요소에는 배우자 지원, 부모지원, 자녀지원, 맞벌이 여부 등을 포함했다. 각 측정문항들은 타당도와 신뢰도 제고를 위해 2개 문항으로 구성하였으며, 각 문항들의 신뢰도는 <표 1>과 같다.

<표 1> 측정문항과 신뢰도²⁴⁾

변수		측정문항	신뢰도	
종속 변수	WIF	직장 일이 귀하 가정생활을 얼마나 방해 되었습니까?	.848	
		직장 일을 위해 내 개인적 가정생활을 얼마나 희생했습니까?		
	FIW	가족 일이 귀하의 직장 일에 얼마나 방해 되었습니까?	.706	
		개인적인 가족 일로 인해 직장 일을 얼마나 희생하셨습니까?		
	WEF	귀하의 일이 가정생활에 얼마나 도움이 되었습니까?	.708	
		직장일이 개인적 생활에 도움이 된 정도는 얼마나 됩니까?		
FEW	가족이 귀하의 직장 일에 얼마나 도움이 되었습니까?	.780		
	가족일이 직장생활에 도움이 된 정도는 얼마나 됩니까?			
독립 변수	상사지원	맡은 직무가 힘들어졌을 때 나는 상사에게 의지할 수 있다	.850	
		상사는 내 업무를 자기 일처럼 도와준다		
	동료지원	맡은 직무가 힘들어 졌을 때 나는 직장 동료에게 의지할 수 있다	.766	
		동료들은 내 업무를 자기 일처럼 많이 도와준다		
	직무 과부하	내가 해야할 업무량이 너무나 많다	.789	
		업무가 너무 많기 때문에 빨리 처리하고 열심히 해야 한다		
	스트레스	직장 일을 생각하면 걱정스럽고, 심경이 복잡하다	.922	
		직장 일을 생각하면 걱정으로 마음이 우울하다		
	근무시간 불만	근무시간에 대한 불만족도를 5점 척도(매우 만족, 약간 만족, 보통, 약간 불만족, 매우 불만족 등 5점척도로 답변하게함	-	
		조직복지 지원	우리 조직은 가족을 위한 복지제도가 잘 되어있다	.854
		우리 직장내 복지제도가 가정생활을 하는데 상당히 도움이 된다		
	가정 변수	배우자 지원	귀하의 배우자는 가사를 어느 정도 분담해 줍니까?	.757
			귀하의 배우자는 직장일로 문제가 있을 때 얼마나 도움을 줍니까?	
		부모지원	귀하의 부모님(배우자의 부모님 포함)은 가사를 어느 정도 분담해 줍니까?	.825
귀하의 부모님(上同)은 직장일로 문제가 있을 때 얼마나 도움을 줍니까?				
자녀지원	아이들이 직장 일을 하는데 방해가 되지 않는다	.569		
	내 아이들은 내가 직장 일을 하는 것을 이해해 준다			
맞벌이	맞벌이 여부를 단순히 '예', '아니오'로 질문함	-		

24) 종속변수, 배우자지원, 부모지원, 자녀지원 등은 4점척도(1점: 아주조금, 2점: 조금, 3점: 많이, 4점: 아주 많이), 나머지 문항들은 5점 척도(1점: 전혀 아니다, 2점: 약간 아니다, 3점: 보통이다, 4점: 약간 그렇다, 5점: 매우 그렇다)이다.

IV. 분석결과

1. 평균분석

먼저 인구사회학적 변수들을 대상으로 WFC 네 개 차원에 대한 평균을 구하고 ANOVA-test를 실시했다. 그 결과는 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 인구사회학적 변수들에 따른 평균분석

		방해요소		도움요소	
		WIF	FIW	WEF	FEW
전체 평균		2.351	1.759	2.510	2.348
연령	30세 이하	2.306	1.714	2.265	2.449
	31-35	2.417	1.674	2.417	2.447
	36-40	2.387	1.859	2.531	2.205
	41세 이상	2.254	1.709	2.746	2.447
	F 값	.700	1.600	6.321***	2.823**
계급	9급	2.176	1.432	2.230	2.378
	8급	2.163	1.725	2.475	2.419
	7급	2.423	1.849	2.535	2.200
	6급이상	2.750	1.898	2.750	2.591
	F 값	7.432***	4.846***	5.083***	3.989***
가구 소득	349만원이하	2.250	1.701	2.533	2.456
	350-449만원	2.216	1.612	2.373	2.220
	450-549만원	2.386	1.735	2.523	2.220
	550만원이상	2.548	1.946	2.613	2.446
	F 값	3.315**	3.919***	1.830	2.594*
자녀수	0명	2.229	1.313	2.313	2.396
	1명	2.426	1.803	2.516	2.270
	2명이상	2.401	1.744	2.561	2.308
	F 값	.657	6.494***	1.772	.257
맞벌이	외벌이	2.250	1.750	2.625	2.208
	맞벌이	2.355	1.759	2.505	2.354
	F 값	.226	.002	.412	.467

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

전체 평균에서 WIF와 FIW의 평균값을 비교하면 상대적으로 WIF의 평균값이

FIW의 값보다 높게 나타나고 있다. 이와 같은 결과는 Frone et al(1992a), Egale et al(1997)이 제시한 방해요소간 비대칭성 가설(본 연구의 가설3: 직장 일의 가정영역에 방해하는 정도가 가정 일이 직장영역에 방해하는 것보다 더 높다)이 기존 여성공무원들에게도 해당된다는 점을 보여준다. 이와 같은 비대칭성은 WEF과 FEW간에도 나타나는데, WEF의 평균값이 FEW보다 높게 나타나고 있다. 다만 WIF와 FIW에서 나타났던 비대칭성의 격차보다는 그 격차가 좁혀지고 있다. WIF와 WEF가 FIW, FEW보다 높다는 점은 직장을 축으로 하는 비대칭성이 일/직장이 가정생활의 하나의 방해요인이면서 동시에 도움요인이 될 수 있다는 점을 시사한다. 이는 구성원들의 일-가정의 조화를 위해서 직장변인의 중요성을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 인구학적 변수별로 평균값을 볼 때 연령별로 볼 때 WIF의 전체적인 패턴이 통계적으로 유의하지 않지만 逆U자형을 보이고 있다. 특히 다른 연령대에 비해 30대에서 상대적으로 높게 나타나고 있다. FIW에서도 30대에서(36-40대)에서 가장 높은 점수를 보이고 있다. 연령에서 도움요인과 관련해서 볼 때 WEF를 보면 연령이 높아질수록 도움의 평균값도 높아지고 있다. 이와 같은 선형적인 패턴은 WIF에서 보았던 逆U자형과 차이를 보인다. 이는 일-가정갈등의 구성요소들이 내적으로 다른 속성과 변화 패턴을 가지고 있다는 점을 의미한다. FEW의 경우 36-40세 구간을 제외하고 대체로 유사한 정도를 보이고 있다. FIW에서 가장 높은 수치를 보인 36-40세 여성에 있어 FEW의 수치가 가장 낮게 나타나고 있는데, 이는 30대에 자녀출산으로 인한 양육부담과 동시에 직장에서 가장 활동이 활발한 시기로 직장에서 중간관리자로서의 부담감 증가 요인이 동시에 작용하기 때문으로 해석된다. 이상의 결과로부터 연령에 따른 WFC는 감소-증가-감소, 지속증가, 일시 감소 등 다양한 변화패턴을 가진다는 점을 알 수 있다.

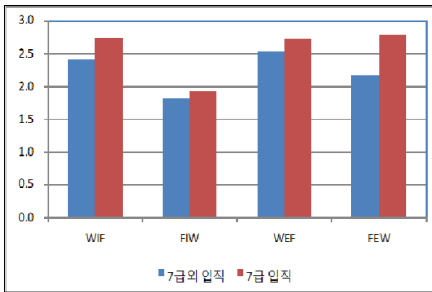
계급별로 볼 때 WIF는 계급이 높아질수록 높아지는 패턴으로 나타나고 있는데, 이와 같은 연구결과는 장재윤·김혜숙(2000)의 연구결과와 같다. 이는 계급에 따라 조직내 권한과 업무로 인한 부담의 증가를 반영한 것으로 보인다. 아울러 계급상승에 따라 FIW도 증가하고 있어 계급상승에 따라 두 가지의 방해요소가 동시에 증가하고 있다는 점을 알 수 있다. 계급과 도움요소간 관계를 보면 WEF는 계급상승에 따라 증가하고 있는데, 이는 계급증가에 따른 소득증가, 자원증가 등이 반영된 결과로 보인다. 반면 FEW에서는 7급을 제외하고 증가하는 패턴을 보이고 있는데, 다른 계급에 비해 7급에서의 함몰(陷沒)현상은 7급의 경우 신규 입직자와 기존 승진자로 구성되는 이질성 때문으로 해석된다.

현재 7급에 있는 사람들을 신규 입직자 집단과 다른 계급에서 7급으로 승진한 집단을 구분하고 FWC를 살펴보면 <그림 1>과 같다. <그림 1>은 입직계급에

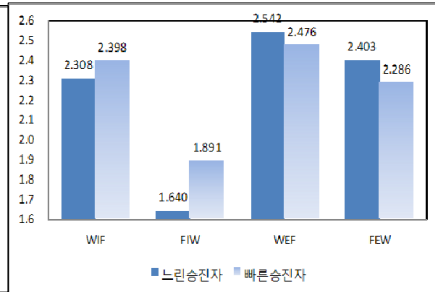
따라 각기 다른 WFC를 가지고 있다는 점을 보여준다. 전체적으로 7급 입직자의 갈등정도가 높은데, 이는 이들이 가지는 책임감과 의무가 다른 계급에 비해 높기 때문으로 해석된다.

계급은 정태적 속성이 강하기 때문에 보다 더 동태적 속성을 가진 승진속도와 WFC간의 관계를 분석할 필요가 있다. 이를 살펴보기 위해서 승진이 빠른 집단과 승진이 느린 집단을 비교하면²⁵⁾ <그림 2>과 같다. <그림 2>에서 알 수 있는 것은 승진이 빠른 사람들이 WIF와 FIW에서 높은 수치를 보이고 WEF와 FEW가 낮은 것을 통해 볼 때 빠른 승진으로 인해 부담이 발생하고 있다는 점을 알 수 있다.

<그림 1> 입직계급에 따른 WFC



<그림 2> 승진속도와 WFC



가구소득과 관련해 소득증가는 350-449만원 가구를 제외하면 방해요인인 WIF와 FIW를 동시에 증가시키는 경향이 나타나고 있다. 도움요소인 WEF와 FEW는 방해요소인 WIF와 FIW와 다른 패턴을 보이고 있다. 가구소득별 WEF의 차이는 통계적으로 유의하지 않고, 유의수준 0.1% 하에서 FEW의 경우 상대적으로 저소득층과 고소득층의 수치가 높고, 중간소득층의 수치가 낮게 나타나고 있다.

자녀수와 관련하여 전체적으로 WIF가 FIW보다 높게, 그리고 WEF가 FEW보다 높게 나타나고 있다. FIW는 자녀가 없는 경우보다 있는 경우 급격히 높아지는 경향을 보이고 있지만, 자녀수의 증가가 방해정도를 선형적으로 증가시키지는 않는 것으로 나타난다. 자녀수에 따른 방해요소의 변화를 보면 자녀수가 많아질수록 WIF와 이와 상반되는 성격을 가진 WEF도 높아지고 있다. 이는 자녀수가 많은 경우 직장내 소득과 지위가 일정수준일 가능성이 높고 이것이 양육 부담에 영향을 주기 때문으로 해석된다.

25) 집단은 구분은 승진횟수에서 재직년수를 나누어 계산했다. 이 때 값은 1년간 승진횟수를 의미하며 클수록 많은 승진을 한 경우이다. 이때 평균값을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 나누고 전자는 빠른집단, 후자를 느린집단으로 구분했다.

맞벌이와 외벌이간 차이는 통계적으로 유의하지 않다. 그렇지만 맞벌이 여성의 WIF 정도가 외벌이의 경우보다 약간 높으며, 반대로 WEF 정도는 약간 낮게 나타나고 있다. 이는 맞벌이 부부들이 일반적으로 겪게 되는 일로 인한 가정내 갈등증가 현상을 보여준다.

이상의 분석에서 WFC를 구성하는 네 가지의 요소가 인구사회학적 변수별로 각기 상이한 속성과 변화특성을 보이고 있음을 알 수 있다. 또한 도움요인과 방해요인 간 상대적 격차와 함께 직장의 가정 방해인 WIF과 직장의 가정도움인 WEF가 지배적으로 강하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

2. 상관관계분석

WFC 관련 변수들간 상관관계 분석 결과를 살펴보면 아래의 <표3>과 같다. 직장요인과 가정요인에 있어 모든 변수들이 WFC 각 차원과 관련된 것은 아니기 때문에 논리적으로 관련성을 가지는 부분만을 중심으로 설명한다.

<표 3> 상관관계분석

	WIF	FIW	WEF	FEW	인구학적 변수			조직변수	
					연령	계급	소득	상사 지원	동료 지원
WIF	1				-.018	.249***	.121**	.005	-.022
FIW	.359***	1			.064	.178***	.128**	.009	.006
WEF	.068	.040	1		.235***	.205***	-.003	.027	.122**
FEW	-.076	-.057	.313***	1	-.002	.056	-.033	.093	.211***

	조직변수				가정변수				
	업무 과부하	스트레스	시간불만	조직복지	배우자 지원	부모 지원	자녀지원	자녀수	맞벌이
WIF	.345***	.291***	.292***	-.174***	.001	.010	-.193***	.034	.027
FIW	.106	.132**	.102*	.093	-.025	.023	-.157**	.105	.003
WEF	.032	-.071	-.217***	.189***	.138**	.047	.196***	.129**	-.036
FEW	.152***	.045	-.052	.123**	.337***	.319***	.058	.000	.039

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

먼저 WFC를 구성하는 WIF와 FIW간 상관계수가 .359로 높게 나타나고 있는데, 이는 본 연구의 가설인 과급효과를 입증하는 것이다. 이러한 연구결과는 Kirchmeyer & Cohen(1999), Frone et al(1992b), Frone et al(1997)의 주장과도 같다. WEF와 FEW간 관계도 정(+)의 상관관계가 나타나는데, 이는 과급효과가 방

해인식뿐만 아니라 도움인식에도 존재함을 시사한다.

인구학적 변수와 WFC간 상관관계를 볼 때 계급, 소득과 WIF, FIW간 정(+)의 상관관계가 나타나고 있다. 이는 계급 또는 소득상승에 따른 직장내 부담감과 책임감의 증가가 가정에 영향을 미치고, 이러한 가정내 변화가 다시 직장에 영향을 미치는 악순환적 관계를 반영하는 것으로 보인다.

WEF는 연령, 계급과 유의미한 상관관계가 있다. 이는 연령 및 계급증가에 따라 개인이 직장내에서 경험하는 이용가능 자원의 증가, 조직내 적응 메커니즘의 축적 등을 반영하는 것으로 보인다. 전체적으로 특이한 것은 계급과 WFC간 관계인데, 서로 대립될 것으로 보이는 WIF와 WEF가 계급과 모두 정(+)의 관계를 보인다는 점이다. 이는 WIF와 WEF간 대립적 관계가 특정한 조건에 따라서 달라질 수 있음을 시사한다.

다음으로 조직변수와 WFC간 상관관계를 살펴보면, WIF와 관련하여 업무과부하, 스트레스, 시간불만과는 정(+)의 관계, 조직복지와는 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 상사지원과 동료의 도움은 WIF와는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다²⁶⁾. 이러한 결과는 일과 가정간 갈등과 관련하여 조직내의 인간적 요소보다는 업무, 시간, 복지 등과 같은 물질적 요소가 더욱 중요함을 시사한다. 아울러 조직차원의 스트레스, 시간불만 등의 변수는 FIW에도 영향을 미치는데, 이러한 관계는 조직에서 스트레스와 시간불만이 있는 경우, 가정이 일을 방해한다고 인식하는 경향을 반영한 것으로 해석된다.

그리고 WEF에서 동료지원 및 조직복지와는 정(+)의 관계를²⁷⁾, 근무시간불만과는 부(-)의 관계를 유지하고 있다. 동료지원의 경우 WIF과는 유의한 결과가 나타나지 않았음에도 불구하고 WEF와는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 WIF와 WEF가 서로 다른 요인들과 관련되어 있음을 시사한다. 또한 FEW는 동료지원, 업무과부하, 조직복지 등과 정(+)의 관계를 보이고 있다. 특히, 업무과부하와 정(+)의 관계는 업무과부하가 걸리는 경우 이 만큼 가족이 에 도움이 되는 것으로 인식하는 현상을 반영한 것으로 해석된다.

마지막으로 가정변수와 WFC간 관계를 살펴보면 WIF와 FIW의 경우 배우자, 부모, 자녀의 지원 가운데 자녀지원만이 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이고 있어 가정내에서 자녀문제가 일-가정 갈등의 핵심요소임을 알 수 있다. WEF는 배우자, 자녀지원, 자녀수와 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 자녀수와 정(+)의 관계는 자녀수가 많을수록 직장소득이나 지원을 받는 경우가 많거나, 허위관계일 가능성에 기인한 것으로 보인다. 자녀수는 연령증가(=자녀수 증가)를 대변하는

26) 이는 상사지원과 WIF가 유의미한 상관관계를 보였던 Wadsworth & Owens(2007)의 연구결과와 상반된다.

27) 조직복지와 WEF간 정(+)의 관계는 Wadsworth & Owens(2007)의 연구결과와 동일하다.

허위변수 가능성이 높다. FEW의 경우 배우자와 부모의 지원과 유의미한 상관관계를 보이고 있다²⁸⁾. FIW가 자녀도움과 관련되어 있다는 점에서 도움요소와 방해요소가 각기 다른 요인들과 연관되어 있음을 알 수 있다.

3. WFC 결정요인 분석

아래의 표는 WFC의 네 가지 차원을 종속변수로 하고, 인구사회학적·조직·가정변수를 독립변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과를 정리한 것이다.

<표 4> WFC에 대한 회귀분석 결과

독립변수 \ 종속변수		WIF		FIW		WEF		FEW	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
인구사회 학적변수	(Constant)	1.316		1.627		.415		-.767	
	연령	.003	.017	-.004	-.032	.030***	.248	.009	.061
	계급 ²⁹⁾	.156***	.236	.068	.126	.072*	.136	.025	.039
	가구소득 ³⁰⁾	.048	.028	.198*	.141	.007	.005	.005	.003
조직 변수	상사지원	-.023	-.029	.010	.016	.015	.024	-.003	-.004
	동료지원	.052	.114	.026	.070	.010	.028	.078*	.172
	직무과부하	.132*	.129	.023	.028	.012	.015	.083	.082
	스트레스	.101*	.139	.080*	.135	.006	.011	.051	.072
	시간불만	.135**	.157	-.041	-.059	-.201***	-.292	-.025	-.029
	조직복지	-.142**	-.166	.069	.098	.080*	.116	.017	.020
가정 변수	배우자지원	-.022	-.024	.012	.015	.146***	.198	.161**	.177
	부모지원	.053	.067	.025	.038	-.055	-.086	.149**	.190
	자녀지원	-.078	-.098	-.084	-.128	.037	.057	.037	.047
	자녀수	-.107	-.079	-.082	-.074	-.028	-.026	.052	.039
	맞벌이 ³¹⁾	-.136	-.034	-.329	-.100	.300	.093	.417	.106
F값		4.494***		.1.693*		4.610***		2.937***	
R-Square		.252		.112		.257		.181	
Adjusted R-Square		.196		.046		.201		.119	

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

28) 이러한 연구결과는 Wadsworth & Owens(2007)의 연구결과를 지지한다.

29) 공무원 계급을 역부호화하였다.

30) 가구소득은 자연로그를 취했다.

31) 더미변수화하였으며, 외벌이 집단이 준거집단이 된다.

각 모형별로 설명하면 먼저 WIF의 결정요인과 관련해 조직변수에서 유의미한 변수는 직무과부하, 스트레스, 근무시간 불만 등이 정(+)의 영향을, 조직복지가 부(-)의 영향을 미치고 있다. 인적인 요소인 상사지원과 동료지원이 유의하지 않았다. 전체적으로 볼 때 계급을 제외하고 인구사회학적 변수들이 통계적으로 유의하지 않는 경우가 많은데, 이러한 경향은 WFC에 대한 메타분석을 실시한 Byron(2005)의 연구에서도 나타나고 있다.

다음으로 FIW에서는 소득이 방해요인으로 나타나고 있다. 아울러 스트레스는 FIW에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 직장내에서 발생한 스트레스는 직장 또는 가정 영역에 관계없이 영향을 미칠 수 있는 변수임을 시사한다.³²⁾

WEF에서는 연령, 계급, 조직복지, 배우자 지원이 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 근로시간불만은 부(-)의 영향을 미치고 있다. 특히 인구학적 변수 외에 조직요소로서 조직복지가 WIF와 같이 유의미하다는 것은 조직차원의 가족친화적 복지제도의 설계와 준비가 필요하다는 점을 시사하는 것으로, 이는 Wadsworth & Owens(2007)의 연구결과와 동일하다.

FEW에서는 동료지원, 배우자지원, 부모지원 등 인적 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 조직차원의 변수들이 주로 유의했던 FIW의 결정요인과 대비되는 결과로, 독립변수들이 각 영역별로 설명력에 있어 차별성이 있음을 의미한다. 예를 들어 배우자지원과 부모지원은 FIW는 설명하지 못하지만 FEW의 설명에는 유의하다고 할 수 있다. 이는 본 연구의 가설2인 WFC에서 독립변수들이 차별적 설명력을 갖는다는 ‘차별적 기능론’이 타당함을 증명하는 것이라 하겠다.

V. 연구의 요약 및 함의

본 연구에서는 여성공무원을 대상으로 한 설문조사자료에 기반하여 WFC를 WIF, FIW, WEF, FEW의 네 차원으로 구분하고, 각각의 결정요인을 규명하고자 하였다. 본 연구의 연구결과와 의미를 정리하면 다음과 같다.

먼저 이론적인 차원에서 파급효과 가설이 입증되었다. 일과 가정은 상호영향

32) FIW 모형의 낮은 설명력은 두 가지 요인에 기인한 것으로 보인다. 첫째, 일반적으로 일이 가정에 방해된다는 생각은 많이 하는 반면 가족이 일에 대해서 방해된다는 생각을 하지 않기 때문에 응답에서 정확한 패턴이 나타나지 않았을 가능성이 있다. 둘째, 기존 연구들이 주로 WIF에 초점을 두었고 본 연구의 모형도 주로 WIF의 이론적 결과들을 반영하여 구성되었기 때문에 실제 FIW 부분의 개념요소들을 제대로 반영하지 못한 모형구성이 이루어졌고, 이것이 결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

을 주고 받는 관계를 보이고 있으며 이는 부정적인 측면의 방해인식(WIF, FIW) 측면뿐만 아니라 도움인식(WEF, FEW)의 측면에서도 나타나고 있다. 이와 같은 상호영향관계의 의미는 고전적 분리이론에서 주장하는 것처럼 일과 직장이 독립적으로 분리되어 있지 않기 때문에 두 영역을 동시에 고려하는 후생복지 관리와 정책이 필요하다고 볼 수 있다. 따라서 일이 가정에 방해되는 측면을 최소화하고, 도움이 되는 측면을 극대화하는 관리적 노력이 필요하다.

둘째, 차별적 기능론 측면에서 각 독립변수들이 WFC의 네 가지 차원 모두와 관련을 갖는 것이 아니라 특정한 차원과 독특한 관계를 가지는 것을 확인할 수 있다. 회귀분석결과를 보면 조직차원의 직무과부하, 스트레스, 시간불만, 조직복지 등의 변수들은 WIF을 설명하는데 유용한 반면, 인간적 속성을 가진 배우자 지원, 부모지원 등은 FEW와 관련을 가지고 있었다. 이는 Byron(2005)가 지적한 것처럼 WFC의 각 차원별로 독특한 결정요인을 가지고 있기 때문에 WFC를 해결하기 위해서는 각 차원별 문제를 해소하기 위한 각기 다른 대안과 해결책을 가지고 접근해야 한다는 것을 의미한다.

셋째, 비대칭성 가설에 따르면 방해인식에서 FIW보다 WIF가 높게 나타났으며, 도움인식에서도 FEW보다 WEF가 높게 나타났다. 이와 같은 결과가 물론 책임을 자신이 아닌 외부, 가정 내부가 아닌 가정 밖으로 돌리는 귀인(attribution) 경향에 기인한 것일 수도 있지만, WFC에서 방해와 도움의 원천에 있어 직장의 비중이 더 크다는 것을 부인할 수 없다. 따라서 이와 같은 결과는 WFC의 해소에서 가정 중심보다는 직장 주도적 처방과 대응이 우선적으로 이루어져야 한다는 점을 시사한다.

마지막으로 긍정적 파급효과와 관련하여 WFC에서 WIF와 FIW뿐만 아니라 WEF나 FEW의 차원이 독립적으로 존재한다는 점을 알 수 있었다. 특히 WEF는 WIF가, FIW는 FEW가 대립적 개념이지만 각기 독자적인 속성을 가지고 있었다. 예를 들어 WIF와 WEF가 상대적으로 대응되는 개념이라면 WIF가 증가하면 WEF는 줄어들어야 하지만 본문의 계급분석에서 볼 수 있듯이 WIF가 증가할 때 WEF도 동시에 증가하는 것을 볼 수 있었다. 아울러 연령 변화에 따라 WIF는 역유자형 변화패턴을 보이지만 WEF에서는 선형적 변화패턴을 보이고 있다. 이와 같이 각 차원들이 독립적인 변화패턴을 보인다는 점은 각기 다른 특성을 동시에 고려한 정책이 필요하다는 점을 시사한다. 즉, 방해요인을 제거하는 후생복지관리 정책과 도움을 촉진시키는 후생복지관리 정책을 동시에 고려하는 정책을 시행해야 한다. 아울러 각기 다른 동태적 변화를 고려한 삶의 주기(life cycle)에 기반한 WFC의 관리가 필요하다는 점을 시사한다.

최근 WFC를 해소하기 위한 다양한 노력이 전개되고 있다. Saltzstein et al (2001)은 제도적 차원에서 탄력근무제와 파트타임 등이 WFC를 낮추는데 기여

한다는 점을 확인하고 있는데, 우리나라도 WFC의 해소를 위해 제도적 차원에서 접근하고 있다. 한국행정연구원·한국여성정책연구원(2009)에서 단순히 양성이 사용하기에 편리한 청사관리 뿐만 아니라 가족친화적 근무여건 조성을 위해서 휴가/휴직제도, 유연한 근무형태 및 보육·육아관련 시설 등의 제도적 개선을 제언하고 있는 것도 이와 같은 맥락이다. 그러나 이러한 제도주의적 접근은 수사와 형식적 내용은 선진국과 비교해도 떨어지지 않지만 실제 운영에는 부실한 측면이 존재한다(원숙연, 2005). WFC의 해소를 위한 제도들의 정교한 설계를 위해서 WFC의 각 차원을 고려한 섬세한 접근이 요구되며 이를 위해 본 연구가 유용한 정보로 활용될 수 있을 것으로 본다. 특히 본 연구에서 제시된 파급효과, 차별적 기능론, 비대칭성 가설, 긍정적 파급효과 등 다양한 이론적 요소들을 고려한 제도설계가 요구된다고 하겠다.

본 연구의 한계로는 우선 Byron(2005)이 Meta분석에서 WFC연구의 문제점으로 지적했던 표본의 문제, 측정치의 문제 등이 본 연구에서도 여전히 존재할 수 있다는 점을 지적할 수 있다. 아울러 WFC에 대해 공무원을 대상으로 한 연구가 많지 않아 본 연구에서 모형과 변수 설정이 공공영역 설명에 적합한지에 대한 재검증이 필요하다. 아울러 분석에 있어 네 가지 차원간의 독립적 분석에 치중하여 이들 간의 관계를 고려하는 분석이 부족했다는 점을 들 수 있다. 이러한 본 연구의 한계를 향후 연구과제로 제언해 본다.

참고문헌

- 강혜련·최서연. (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구, 『한국심리학:여성』, 5(3): 1-14.
- 김난주·권태희. (2009). 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계. 『여성연구』, 76(1): 43-70.
- 김주엽. (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 『인적자원개발연구』, 8(1): 83-117.
- 김태홍 외 4인. (2009). 『지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구』.
- 류연규. 2009. 일가정양립정책과 노동시장 젠더 형평성의 관계에 대한 연구. 『여성연구』, 76(1): 5-42.
- 박지원·원숙연. (2007). 조직 내 사회적 지원이 일-가정 갈등 및 직무만족. 한국정책학회 동계학술대회 논문집, 397-425.
- 송다영. (2008). 일과 가족양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구. 『사회복지정책』, 34: 7-33.

- 원숙연. (2004). 여성정책의 실질적 기능화: 일-가정 양립지원정책을 중심으로. 2004년 춘계학술대회 발표논문집-참여정부의 정부혁신 방향과 과제: 107-118.
- _____. (2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 「한국정책학회보」, 14(2): 157-189.
- 이은희. 2000. 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 「한국심리학회지」, 19(2): 1-42.
- 임효창·이봉세·박경규. (2005). 기혼 직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. 「경영학 연구」, 34(5): 1417-1443.
- 장재윤·김혜숙. (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 「사회문제」, 9(1): 23-42.
- 정영금. (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 「한국가정관리학회지」, 24(4): 113-122.
- 한국행정연구원·한국여성정책연구원. (2009). 「정부내 급속한 성비 변화에 따른 종합적 공직관리방안 연구」. 행정안전부·여성부.
- 홍승아 외 8인. (2008a). 「일가족양립정책의 국가별 심층사례분석」. 서울: 여성정책연구원.
- 홍승아 외 5인. (2008b). 「일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제」. 서울: 여성정책연구원.
- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between Time Management, Control, Work-Family Conflict, and Strain, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 72-77.
- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 278-308.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong, *Journal of Vocational Behavior*, 54: 259-278.
- Bruce, W. & Reed, C. (1994). Preparing Supervisors for the Future Work Force: The Dual-Income Couple and the Work Family Dichotomy. *Public Administration Review*, 54(1): 36-43.

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents, *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132-146.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring Stressors, Work-family Concerns and Psychological Well-being among Nursing Staff, Community, *Work and Family*, 4: 49-62.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents, *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169-198.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25: 513-540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?, *Journal of Vocational Behavior*, 50: 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002), *Journal of Vocational Behavior*, 66: 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs, *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations, *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 57-80.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An Investigation of the Effects of Time and Involvement in the Relationship between Stressors and Work-Family Conflict, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 164-174.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Commodity Study, *Journal of Applied Psychology*, 85: 888-895.
- _____. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick, (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and Outcomes of

- Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface, *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
- _____. (1992b). Prevalence of Work-family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable, *Journal of Organizational Behavior*, 13: 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50: 145-167.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer Supported Child care, Work-family, and Absenteeism: A Field Study, *Personnel Psychology*, 43: 793-809.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1992). Research on Work, Family and Gender. In G. N. Powell, (ed.), *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender-role Explanations for Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76: 560-568.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives, *Journal of Applied Psychology*, 79: 767-782.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family ConXict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51: 157-177.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different Strategies for Managing the Work-Non-work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes. *Work and Stress*, 13: 59-73.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational

- Behavior-human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.
- MacDermid, S. M. (2000). *The Measurement of Work/Life Tension: Recommendations of a Virtual Think Tank*. www.bc.edu/wfntwork
- Mallard, A. G. C., & Lance, C. E. (1998). Development and Evaluation of a Parent Employee Interrole Conflict Scale, *Social Indicators Research*, 45: 343-370.
- Michel, J. S. & Hargis, M. (2008). Linking Mechanisms of Work-Family Conflict and Segmentation, *Journal of Vocational Behavior*, 73: 509-522.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-being among Two-career Couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13: 339-356.
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System, *Social Problems*, 24: 417-427.
- Saltzstein, A., Ting, Y. & Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Politics on Attitude of Federal Government Employee, *Public Administration Review*, 61(4): 452-464.
- Verma, A. 장영철·김현정, Moos, Beatrice (2006). 일과 가정생활 간의 균형 맞추기와 가족 친화적 정책, 한국노동연구원.
- Wadsworth, L., & Owens, B. P. (2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector, *Public Administration Review*, 67(1): 75-87.

Abstract

Analysis of Determinants of Women's WFC in Public Organizations

Sunhee Kim

There has been a great increasing interest in work-family conflict (WFC). This paper empirically studies WFC by analyzing the survey data from a sample of women in public organizations. For the sake of elaborating the research framework, this research divides WFC into four sub-concepts: Work Interference with Family (WIF), Family Interference with Work (FIW), Work Enhancement of Family (WEF), and Family Enhancement of Work (FEW).

This study flows from four theoretical hypothesis: the spillover effect, discriminant function of independent variable, the asymmetry hypothesis, and the existence of enhancement factors not just interference factors.

This paper validates those hypotheses and then suggests the following policy implications: Wholistic or integrative welfare management considering the particular determinants matching to each WFC dimension, work-centered alternatives, and views balanced between interference and enhancement.

【Key words: Work-Family Conflict (WFC), Interference Factor, Enhancement Factor】